



**HUBUNGAN BEBAN KERJA, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
KOMUNIKASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PT. GEDONG JEMBAR KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

**Oleh :  
AJI BAGUS NURSIDIQ  
NPM : 4116500020**

**Diajukan Kepada :**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL  
2021**



**HUBUNGAN BEBAN KERJA, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
KOMUNIKASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PT. GEDONG JEMBAR KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Pesryaran Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**AJI BAGUS NURSIDIQ**

**NPM : 4116500020**

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL  
2021**



**HUBUNGAN BEBAN KERJA, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN  
KOMUNIKASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PT. GEDONG JEMBAR KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh :

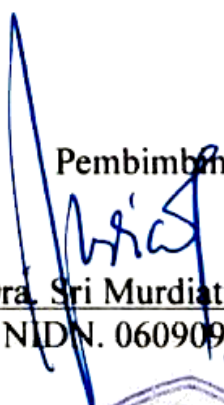
**AJI BAGUS NURSIDIQ**

**NPM : 4116500020**

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 24 Juli 2021

Pembimbing I

  
Dra. Sri Murdiati, M.Si.  
NIDN. 0609096501

Pembimbing II

  
Agnes Dwita S., S.E. M.Kom  
NIDN. 0616088402.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Dien Noviany R., SE., M.M., Ak., C.A  
NIDN. 0628117502

## HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

Nama : **Aji Bagus Nursidiq**  
NPM : 4116500020  
Judul : Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi  
Dengan Kinerja Karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu  
Tanggal : 24 Juli 2021

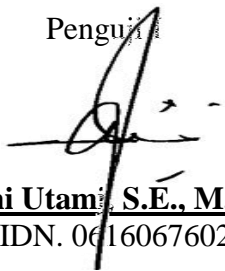
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Ketua Penguji,



**Jaka Waskito., S.E., M.Si.**  
NIDN. 0624106701

Penguji I



**Yuni Utami, S.E., M.M**  
NIDN. 0616067602

Penguji II

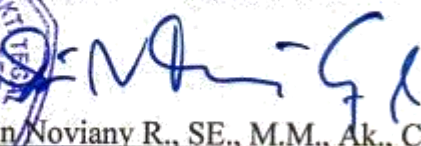


**Agnes Dwita S., S.E. M.Kom**  
NIDN. 0616088402.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dien Noviany R., SE., M.M., Ak., C.A**  
NIDN. 0628117502

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*Jangan biarkan kesulitan membuat dirimu gelisah, karena bagaimanapun juga hanya di malam yang paling gelap bintang-bintang tampak bersinar lebih terang*  
(Ali Bin Abi Thalib)

### **PERSEMBAHAN :**

1. Bapak dan Ibu yang selalu menyemangatiku.
2. Kakak dan Adiku Tersayang
3. Teman-teman seperjuangan
4. Almamaterku UPS Tegal.

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Aji Bagus Nursidiq**

NPM : 4116500020

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, Juli 2021

Yang Menyatakan,



**AJI BAGUS NURSIDIQ**

## ABSTRAK

**Aji Bagus Nursidiq, 2021.** Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal, 2) untuk mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal 3) untuk mengetahui hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal 4) untuk mengetahui hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner menggunakan teknik sampling jenuh dari 46 orang responden. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, uji signifikansi koefisien korelasi rank spearman, analisis korelasi berganda, uji signifikansi koefisien korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan ini adalah 1) terdapat hubungan yang kuat beban kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05. 2) terdapat hubungan yang kuat motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05 3) terdapat hubungan yang kuat komunikasi dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05, 4) terdapat hubungan yang sangat kuat beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil analisis korelasi berganda diperoleh nilai korelasi sebesar 0,812 dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $27,05 > 2,83$ ).

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Aji Bagus Nursidiq, 2021. The Relationship of Workload, Extrinsic Motivation, and Communication on Employee Performance at PT. Gedong Jembar Tegal City.*

*The purpose of this study is 1) to determine the relationship of workload on employee performance at PT. Gedong Jembar Tegal City, 2) to determine the relationship of extrinsic motivation on employee performance at PT. Gedong Jembar Tegal City 3) to determine the relationship of communication on employee performance at PT. Gedong Jembar Tegal City 4) to determine the relationship of workload, extrinsic motivation, and communication simultaneously on employee performance at PT. Gedong Jembar Tegal City.*

*The method used in writing this thesis is explanatory with a quantitative approach. Primary data were obtained from questionnaires using saturated sampling technique from 46 respondents. While the data analysis method used is Spearman rank correlation analysis, Spearman rank correlation coefficient significance test, multiple correlation analysis, multiple correlation coefficient significance test, and coefficient of determination analysis.*

*These conclusions are 1) there is a strong relationship of workload on employee performance as evidenced by the results of the Spearman rank correlation analysis obtained a correlation value of 0.655 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . 2) there is a strong relationship of extrinsic motivation on employee performance. evidenced by the results of the Spearman rank correlation analysis obtained a correlation value of 0.758 with a significance value of  $0.000 < 0.05$  3) there is a strong relationship of communication on employee performance as evidenced by the results of the Spearman rank correlation analysis obtained a correlation value of 0.754 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , 4) there is a very strong relationship of workload, extrinsic motivation and communication simultaneously on employee performance as evidenced by the results of multiple correlation analysis obtained a correlation value of 0.812 with a value of  $F_{count}$  greater than  $F_{table}$  ( $27,05 > 2.83$ ).*

*Keywords: Workload, Extrinsic Motivation, Communication, Employee Performance*



## **KATA PENGANTAR**

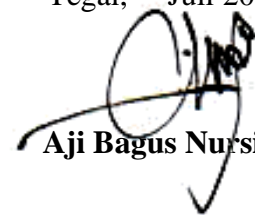
Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal” dapat selesai dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany R, S.E., M.M., A.k, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Yuni Utami, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Dra. Sri Murdiati, M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian proposal penelitian skripsi ini.
4. Agnes Dwita S., S.E. M.Kom., selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi demi penyempurnaan proposal penelitian skripsi ini.
5. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Kami menyadari penelitian skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritil demi kesempurnaan penelitian skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap penelitian skripsi ini berguna bagi para pmbaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

\* Tegal, Juli 2021



**Aji Bagus Nursidiq**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I     PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja .....	9
2. Beban Kerja.....	13
3. Motivasi Ekstrinsik.....	19

4. Komunikasi .....	26
B. Penelitian Terdahulu .....	31
C. Kerangka Berpikir .....	36
D. Hipotesis .....	40
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	43
B. Lokasi Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel .....	43
E. Jenis dan Sumber Data .....	47
F. Teknik Pengumpulan Data .....	47
G. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian .....	48
H. Teknik Analisis Data .....	50
1. Analisis Korelasi Rank Spearman .....	50
2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	52
3. Analisis Korelasi Berganda .....	53
4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda .....	54
5. Koefisien Determinasi .....	55
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum .....	57
1. Gambaran Umum PT. Gedong Jembar Kota Tegal .....	57
2. Visi dan Misi PT. Gedong Jembar Kota Tegal .....	61

3. Struktur Organisasi.....	62
B. Hasil Penelitian .....	65
1. Deskripsi.....	66
2. Pengujian Instrumen Penelitian .....	68
3. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	72
4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi .....	75
5. Analisis Korelasi Berganda.....	76
6. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda .....	81
7. Analisis Koefisien Determinasi .....	83
C. Pembahasan.....	84
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran.....	88
 DAFTAR PUSTAKA .....	90
 LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. : Data Penjualan PT. Gedong Jembar .....	3
2. : Penelitian Terdahulu.....	33
3. : Operasionalisasi Variabel.....	45
4. : Kriteria Kekuatan Hubungan Variabel.....	51
5. : Produk Mobil PT. Gedong Jembar Kota Tegal .....	58
6. : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
7. : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	67
8. : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	67
9. : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	68
10. : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik.....	69
11. : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	70
12. : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja .....	70
13. : Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	73
14. : Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Motivasi ekstrinsik Dengan Kinerja Pegawai .....	74
15. : Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1 : Kerangka Berpikir .....	40
2 : Struktur Organisasi PT. Gedong Jembar Kota Tegal .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. : Kuesioner Penelitian.....	93
2. : Data dan Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	99
3. : Data Penelitian .....	111
4. : Hasil Perhitungan SPSS .....	116



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah menuntut manusia untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Jika tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Indonesia kini menghadapi tantangan baru dalam memasuki era globalisasi. Di sisi lain permasalahan internal juga datang silih berganti, isu-isu kritis yang sering muncul adalah adanya keinginan untuk melakukan perbaikan di segala bidang. Hal serupa juga akan menimpa sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan jiwa global.

Agar mampu bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kapasitas SDM yang dimilikinya. Setiap lembaga / instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola, karena pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan lembaga / instansi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada

prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energy manusia jika dikinetikan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance* (Iswandani, 2016:305)

Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja. Banyak orang beranggapan bahwa kinerja karyawan lebih banyak ditentukan tingginya tingkat upah dan aspek finansialnya, hal ini merupakan anggapan yang kurang benar. Sebab masih banyak faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi.

Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan, di mana karyawan telah diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Prahastari, 2018:31).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi / lembaga tidak boleh mengabaikan motivasi kerja karyawan. Apabila seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan tergolong baik sesuai

dengan tujuan yang diharapkan oleh instansi / lembaga. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi/kesalahan yang dalam pencapaian hasil yang diharapkan serta kecepatan dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Yang dimaksudkan tentu saja adanya hubungan antar sesama karyawan, dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan para pimpinan. Adanya hubungan tersebut akan menjelaskan adanya komunikasi diantara sesama karyawan dan pimpinan yang akan menghasilkan suatu akibat, baik berbentuk kualitatif (kualitas kerja) maupun kuantitatif (jumlah target pekerjaan yang harus dihasilkan. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan antara bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu segi keefektifan dalam suatu organisasi dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam organisasi yang ada akhirnya memperlancar proses organisasi. PT Gedong Jembar adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil suzuki. Keberhasilan PT Gedong Jembar sangat tergantung dari kinerja karyawannya.

Karyawan sales pada PT Gedong Jembar menjalankan pekerjaan mereka berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan oleh pihak dealer, oleh karena itu para sales benar-benar dituntut untuk bekerja keras guna untuk

memenuhi target dari dealer. Disamping itu dengan banyaknya dealer di Kota Tegal tentunya persaingan antar sales dealer tersebut semakin berat untuk mendapatkan konsumen. Saat ini PT Gedong Jembar dihadapkan pada permasalahan yaitu kinerja yang kurang bagus dari para karyawan. Pernyataan tersebut bisa disimpulkan dari data penjualan PT Gedong Jembar dari awal tahun 2020 yang semakin menurun tiap bulannya.

Tabel 1  
Data Penjualan PT Gedong Jembar

Bulan	Penjualan (Unit)
Januari	154
Februari	156
Maret	120
April	110
Mei	85
Juni	76
Juli	90
Agustus	101

Sumber: PT. Gedong Jembar

Dari data tersebut terlihat penjualan dari PT Gedong Jembar yang menurun setiap bulannya, hal ini terindikasi adanya kinerja yang kurang dari karyawan sales. Beberapa karyawan mengeluhkan kurang besarnya nilai indentif yang diberikan sementara beban kerja mereka semakin meningkat sesuai target yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal maka dapat diketahui permasalahan berkaitan dengan beban kerja yang terjadi pada bagian marketing yaitu karyawan bagian marketing diberikan target yang cukup tinggi yaitu penjualan 4 unit setiap orang pada setiap bulannya. Jika tidak memenuhi syarat tersebut maka karyawan harus resign dari perusahaan. Pada

bagian administrasi permasalahan yang dirasakan adalah karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya meskipun melewati batas jam kerjanya. Pekerjaan tersebut harus diselesaikan dan tidak mendapat uang lembur. Pada bagian kasir jika terjadi selisih kas maka kasir harus menanggung kekurangan kas tersebut dengan uang pribadi.

Permasalahan berkaitan dengan motivasi ekstrinsik yaitu bahwa karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal motivasi utama karyawan bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan dasar khususnya gaji yang hanya memenuhi standar upah minimum regional serta pemenuhan tempat tinggal dan pengakuan yang objektif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus. Belum adanya kesesuaian honor lembur dengan beban kerja ketika harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, serta komunikasi yang terkadang kurang terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya atau karyawan dengan pimpinan.

Permasalahan lain berkaitan dengan motivasi ekstrinsik adalah belum adanya jenjang karir yang jelas dan penghargaan atas prestasi yang diraih membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Dalam praktek sebenarnya, pengembangan karir di perusahaan juga masih belum memiliki mekanisme yang lebih transparan, sehingga semakin banyak diantara para karyawan yang sudah dirotasi namun tidak berdasarkan dari jalur karir yang sebenarnya dan belum benar-benar sesuai dengan kesepakatan. Masalah tersebut di atas tentunya dapat mempengaruhi rendahnya motivasi dalam bekerja.

Permasalahan berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya pendekatan atau kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan. Komunikasi antara atasan

dan karyawan masih kurang baik, karena pegawai masih merasa segan dengan atasannya. Selain itu, komunikasi antar karyawan masih kurang baik karena walaupun sudah terbentuknya tim untuk mereka bekerja, masih saja sering bekerja dengan cara individu mereka. Karena komunikasi yang buruk ini maka sering terjadi miskomunikasi antar karyawan dan kurang tepat waktu dengan penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal?
3. Apakah terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal?
4. Apakah terdapat hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada perumusan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.
4. Untuk mengetahui hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diterima dari penyusunan penelitian ini dibagi kedalam dua aspek, yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penyusunan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada ilmu pengetahuan yang secara khususnya berhubungan dengan disiplin keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi perusahaan**

Secara praktis, penyusunan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi perusahaan khususnya manajer dalam pengambilan keputusan dan

penemuan solusi-solusi untuk permasalahan yang sedang dan akan dihadapi, demi kelancaran dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi penulis

Secara praktis, penyusunan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi penulis untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana, maupun untuk membantu dalam menemukan solusi untuk masalah manajerial yang mungkin akan dihadapi di masa mendatang.

c. Bagi peneliti berikutnya

Secara praktis, penyusunan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi peneliti-peneliti berikutnya sebagai bahan teoritis untuk menyusun penelitian berikutnya yang lebih teruraikan secara teoritis.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

Kinerja (*performance*) bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

##### **a. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2017:9) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2016:51) kinerja merupakan “hasil atau keluaran dari hasil”. Hasil yang dimaksud adalah hasil dari sikap ataupun pekerjaan dari pegawai. Sedangkan menurut Moehariono (2009:60) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Robbins (2016:260) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran.

Dari definisi diatas, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### b. Metode Pengukuran Kinerja

Rivai (2018:16) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, sehingga dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Secara teori berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Husnan (2016: 98) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:

- 1) **Rangking**, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.

- 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- 3) Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
- 4) Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
- 5) Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Gomez (2015: 106) dalam melakukan penelitian dengan kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

1) *Quality of work* (kualitas kerja)

Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2) *Quantity of work* (kuantitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

3) *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

4) *Creativeness* (kreatifitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) *Cooperative* (kerjasama)

Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.

6) *Initiative* (inisiatif)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.

7) *Dependerability* (ketergantungan)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8) *Personal Quality* (kualitas personil)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) meliputi beberapa aspek, dimana kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja pegawai seseorang yaitu:

1) Kualitas kerja

Meliputi kerapian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan.

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Produktivitas

Merupakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan

4) Efektivitas

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketepatan waktu menunjukan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia

5) Kemandirian

Inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sekitar tahun 1970. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang.

Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Schultz dan Schultz (2016:187) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson (2014:218) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2011:79), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja pegawai harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2015:87).

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2016:220), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi dengan pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika

pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh dengan kesehatan tubuh seseorang.

- 3) Role ambiguity dan role conflict Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang dengan beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

- 4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya

Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

- 5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran



pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

- 6) *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, factor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab dengan orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin

banyak tanggung jawab dengan barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan

c. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Beban kerja dapat diukur dengan metode *Subjective Workload Assesment Technique* (SWAT) yang pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*). SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu (Affandi, 2018:56):

- 1) *Time Load* (Beban Waktu): adalah yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. (Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi).
- 2) *Mental Effort Load* (Beban Mental): adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (Beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi).
- 3) *Psychological Stres Load* (Beban Psikologis): adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustasi yang duhubungkan dengan

performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi)

### **3. Motivasi Ekstrinsik**

#### **a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik. Kalangan akademik dan praktisi telah sepakat bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah pemberian motif atau dorongan kepada seseorang untuk lebih bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Mathis (2016: 65) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Moekijat, 2015: 145). Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2016 : 3) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan

individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai

#### b. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami pegawai dan mengarahkan pegawainya untuk melakukan sesuatu.

### 1) Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow

Teori motivasi Maslow didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun atas prioritas kekuatannya. Maslow berpendapat, bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka kekenyangan kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan yang lebih tinggi (Moekijat, 2015: 173) :

Pada tingkat terbawah, hierarkhi dalam kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus. Ini adalah kebutuhan akan makanan, udara, tidur, dan sebagainya. Dalam dunia perusahaan, pemenuhan kebutuhan ini biasanya dianggap sebagai sudah seharusnya. Akan tetapi Maslow mengingatkan kepada kita bahwa keputusan tersebut mempunyai kekuatan yang luar biasa, mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kepada suatu pola kebutuhan fisiologis yang kuat untuk memenuhi perilaku, apabila kebutuhan ini dengan mendadak menjadi lebih kuat (Moekijat, 2015: 174).

Akan tetapi apabila kebutuhan fisiologis yang pokok ini telah terpenuhi dan biasanya memang demikian, maka tingkat kebutuhan berikutnya Maslow menyebutnya kebutuhan akan keamanan. Pada saat kebutuhan keamanan telah terpenuhi, maka tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih kuat adalah kebutuhan sosial. Ini adalah kebutuhan akan kasih sayang dan partisipasi yang merupakan suatu kekuatan besar seperti yang kita semua mengetahuinya.

Tingkat hierarkhi ke atas berikutnya disebut kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan yang berdimensi dua. Sebagian akan penghargaan ini adalah kebutuhan akan harga diri, kemampuan bagi seorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan dirinya sendiri. Dimensi yang lain adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang yang menjadi temannya. Akhirnya Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang tertinggi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan singkat ini adalah kebutuhan untuk mencapai kemampuan yang sesungguhnya dengan caranya sendiri.

## 2) Teori motivasi menurut Frederick Herzberg

Menurut F. Herzberg dalam (Moekijat, 2015:177) ada dua macam kebutuhan seseorang yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Ini adalah kebutuhan yang berhubungan dengan hakikat / sifat manusia yang ingin menghindari sakit. Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan akan motivasi. Ini adalah kebutuhan akan prestasi, penghargaan, dan pertumbuhan serta pengembangan kemampuan-kemampuan apa saja yang ia miliki.

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Pemuas/motivator adalah faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi untuk menghasilkan prestasi

kerja yang baik (Robbins, 2016:173). Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain adalah :

- a) Prestasi
- b) Penghargaan
- c) Tanggung jawab
- d) Kemajuan dan peningkatan
- e) Pekerjaan kreatif dan menantang

Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain :

- a) Penggajian
- b) Pengawasan
- c) Keamanan kerja
- d) Kebijakan dan administrasi perusahaan

### 3) Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

Teori mengenai motivasi menurut Mc Clelland disebut teori motivasi prestasi. Mc Clelland berusaha mengukur motivasi dengan berusaha mendapatkan macam kegiatan apakah yang akan dilakukan oleh orang-orang apabila mereka ditematkan dalam situasi khayalan. Beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi prestasi adalah sebagai berikut (Moekijat, 2015: 180) :

- a) Tujuan atau hasil akhir kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas.

- b) Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat.
  - c) Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa, sehingga tujuan tersebut sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebaagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan tersebut berbeda banyak.
  - d) Individu-individu harus diberi ummpn balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka.
  - e) Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil kegiatan mereka.
  - f) Penghargaan dan hukuman yang diberikan karena hasil kerja yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja
- c. Dimensi dan Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Michael Hitt, Steward Black dan Lyman W. Porter dalam Sinambela (2017:354) didalam aspek-aspek motivasi kerja eksternal terdapat beberapa kategori yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti:

#### 1) Feedback

Umpan balik kinerja kepada karyawan merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini



untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan

## 2) Task

Tugas dalam hal ini di artikan sebagai mengikut sertakan karyawan dalam berbagai tugas atau mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan akan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat

## 3) Discretion

Kebijaksanaan di sini dapat diartikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam pendelegasian ini manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

## 4) Immediate Social

Social langsung di sini dapat di artikan sebagai penginformasian secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan sosialisasi secara langsung motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak

seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya dengan sesuatu.

#### 5) Organization Action

Tindakan organisasi yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin jika mereka terus menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usahanya di dalam organisasi.

### 4. Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menjalin pengertian, dan merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Komunikasi didefinisikan oleh Porter dan Samovar sebagai suatu proses transaksional dinamis yang mempengaruhi perilaku dimana sumber dan penerimanya dengan sengaja menyandi (*to code*) perilaku mereka untuk menghasilkan pesan yang mereka salurkan lewat suatu saluran (*channel*) guna merangsang atau memperoleh sikap atau perilaku tertentu (Kaswan, 2017: 259). Komunikasi akan lengkap hanya bila penerima pesan yang dituju mempersepsi perilaku yang disandi, memberi makna kepadanya dan terperangah olehnya. Dengan demikian yang terpenting dalam komunikasi adalah apa yang dipahami penerima, bukan apa yang dinyatakan oleh sumber (Kaswan, 2017 : 259).

#### b. Fungsi Komunikasi

Kelancaran komunikasi mendorong kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Wursanto (2016: 60) menyatakan komunikasi dalam organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan rasa kesetiakawanan dalam loyalitas
- 2) Meningkatkan kegairahan kerja para pegawai.
- 3) Meningkatkan moral dan disiplin para pegawai.
- 4) Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien.
- 5) Semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, yang telah ditetapkan pimpinan organisasi.
- 6) Semua informasi, keterangan- keterangan yang dibutuhkan oleh para pegawai dapat dengan cepat dan tepat diperoleh.
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab semua pegawai.
- 8) Menimbulkan saling pengertian diantara pegawai.
- 9) Meningkatkan kerja sama (*team work*) di antara para pegawai.
- 10) Meningkatkan semangat korp atau *esprit de corp* di kalangan para pegawai.

### c. Arus Komunikasi

Sunyoto dan Burhanudin (2017:73) mengemukakan bahwa dalam organisasi, terdapat empat jenis arus informasi dalam organisasi, yaitu: komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*), dan komunikasi lintas saluran.

#### 1) Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah. Komunikasi ini digunakan oleh manajer kepada karyawannya ketika menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah-masalah yang membutuhkan perhatian, dan memberikan umpan balik mengenai kinerja.

#### 2) Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas adalah komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada level lebih rendah (bawahan) ke level yang lebih tinggi (atasan). Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pemegang kekuasaan, menyampaikan informasi mengenai pencapaian tujuan dan menyampaikan berbagai permasalahan. Contoh komunikasi ke atas antara lain laporan kerja, kotak saran, survey sikap karyawan dan prosedur penyampaian keluhan.

### 3) Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*)

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Misalnya komunikasi antara dosen-dosen dalam suatu jurusan. Tujuan komunikasi horizontal adalah untuk mengkoordinasikan penugasan kerja, berbagai informasi mengenai rencana dan kegiatan, untuk memecahkan suatu masalah, untuk memperoleh pemahaman bersama, untuk menyelesaikan konflik, dan untuk menumbuhkan dukungan bersama.

### 4) Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran adalah komunikasi yang melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan atau bawahan mereka. Misalnya bagian pelatihan dan pengembangan berhubungan dengan bagian produksi, penjualan, relasi industry, pembelian, penelitian, teknik dan pelanggan, untuk pelatihan pelanggan.

## d. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Penyampaian pesan / informasi kepada pegawai dilakukan melalui upaya terpadu antara lain proses komunikasi dan gaya komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sunyoto dan Burhanudin, 2011:79)

### 1) Proses komunikasi

Proses komunikasi merupakan upaya penyampaian informasi / pesan dengan menggunakan symbol/lambang yang bermakna untuk

membangun transaksi komunikasi yang diinginkan melalui elemen-elemen encoding, chanel decoding, dan feed back, yang meliputi :

- 1) Perbedaan kerangka referensi
  - 2) Mendengarkan secara selektif
  - 3) Pertimbangan nilai
  - 4) Sumber kredibilitas
  - 5) Masalah semantik
- 2) Strategi komunikasi

Strategi komunikasi merupakan upaya keahlian dalam merencanakan suatu komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan membangun empat komponen yang dapat menentukan keberhasilan strategi komunikasi yaitu pemilihan pesan. Strategi komunikasi meliputi :

- a) Pemilihan pesan
  - b) Pemilihan media
  - c) Pemilihan waktu
  - d) Pemilihan lingkungan
- 3) Gaya komunikasi

Gaya komunikasi merupakan cara seseorang dalam melakukan komunikasi dengan orang lain, yang meliputi:

- a) Intelektual, yaitu gaya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan melihat tingkat kesibukan dan waktu komunikasi informasi.

- b) Asertif, yaitu gaya komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan melihat tingkat lama komunikasi dan tingkat kuantitatif informasi

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba”. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Oktaviana Ayu Prahastari (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Dengan Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan motivasi, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan motivasi, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ahmad Ahid Mudayana (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul.

Penelitian yang dilakukan Luh Mang Indah Mariani (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar”. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Haridiana Iswandani (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Dengan Kinerja Karyawan Di Unit Operasional PT BNI (Persero), Tbk”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh tidak langsung dengan kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja sedangkan beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung dengan kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.



Penelitian yang dilakukan Agustina Siwi Dharmayati (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan positif dengan kepuasan kerja namun tidak berpengaruh dengan kinerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.

Tabel 2  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
1.	Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Analisis regresi linier Berganda	Variabel beban kerja dan kinerja	Variabel motivasi dan komunikasi. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Aldata (2018) analisis regresi linier berganda
2.	Oktaviana Ayu Prahastari (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Dengan Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang	Analisis regresi linier Berganda	Variabel beban kerja, komunikasi dan kinerja	Variabel motivasi ekstrinsik. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
		Utama Semarang			spearman, penelitian Prahastari (2018) analisis regresi linier berganda
3.	Ahmad Ahid Mudayana (2010)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Analisis regresi linier Berganda	Variabel beban kerja, dan kinerja	Variabel motivasi ekstrinsik, komunikasi. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Prahastari (2018) analisis regresi linier berganda
4.	Luh Mang Indah Mariani (2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar	Analisis regresi linier Berganda	Variabel komunikasi dan kinerja	Variabel motivasi ekstrinsik, beban kerja dan disiplin. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Mariani (2017) analisis regresi linier berganda
5.	Haridiana Iswandani (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kualitas	Analisis regresi linier Berganda	Variabel beban kerja dan kinerja	Variabel motivasi ekstrinsik, kualitas kehidupan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
		Kehidupan Kerja ( <i>Quality Of Worklife</i> ) Serta Dampaknya Dengan Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk.			kerja. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Iswandani (2016) analisis regresi linier berganda
6.	Agustina Siwi Dharmayati (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Analisis regresi linier Berganda	Variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja	Variabel motivasi intrinsik, kepuasan, beban kerja dan komunikasi. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Dharmayati (2016) analisis regresi linier berganda
7.	Yuliana Fransisca (2020)	Pengaruh Komunikasi, beban Kerja dan Motivasi kerja Dengan kinerja Pegawai	Analisis regresi linier Berganda	Variabel komunikasi, beban kerja dan kinerja	Variabel motivasi ekstrinsik, Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Fransisca

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
					(2020) analisis regresi linier berganda
8.	Adelina Safitri (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Dengan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier Berganda	Variabel motivasi ekstrinsik dan kinerja	Variabel motivasi intrinsik, kompetensi dan komitmen Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah korelasi rank spearman, penelitian Safitri (2019) analisis regresi linier berganda

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan dengan tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya. Menurut Hartono (2014:5), jumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang cukup berat ditunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan dan harus menjalani lembur karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Masalah lainnya dalam beban kerja adalah kebiasaan buruk karyawan yang bersantai-santai ketika berkerja dan selalu mengharapkan lembur, hal ini tentu saja membuat karyawan berkerja lebih lama dan banyak dari mereka yang jatuh sakit. Menurut Rifaldi (2017:6), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

## 2. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor-faktor ekstrinsik antara lain mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi), kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan.

### 3. Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja. Hubungan antar karyawan diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi satu tingkatan, namun juga komunikasi antara atasan dan bawahan. Makin baik komunikasi mereka, makin baik pula kemungkinan kerja sama mereka.

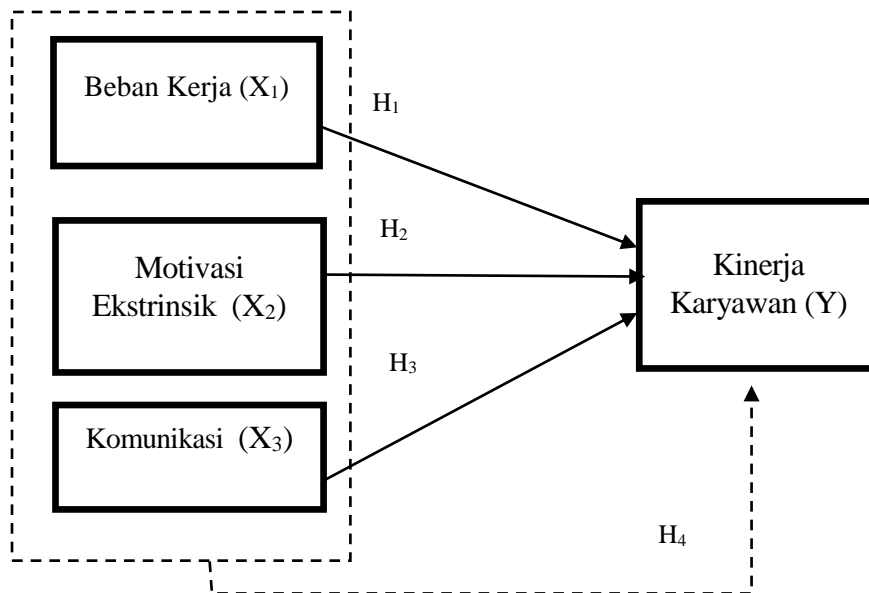
### 4. Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Komunikasi Secara Simultan Dengan Kinerja Karyawan

Dewasa ini, kebutuhan akan Sumber daya Manusia yang kompetitif dan memiliki kapabilitas pada bidangnya sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi, dimana saat ini

persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kualitas produktivitas sumber daya manusia yang optimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan secara optimal. Pada dasarnya, aktivitas manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi munculnya beban kerja. Beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktifitasnya dan ada satuan organisasi yang sedikit aktifitasnya.

Pada dasarnya, aktivitas manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi munculnya beban kerja. Beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktifitasnya dan ada satuan organisasi yang sedikit aktifitasnya. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dan didalam setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Dimanapun karyawan bekerja ada beberapa hal yang membuat karyawan itu merasa termotivasi dalam bekerja, baik bekerja diperusahaan jasa, dagang, pada instansi pemerintah

Dari uraian di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1  
Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————→ : Hubungan secara parsial

- - - - -→ : Hubungan secara simultan

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dengan permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub>. Terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.
- H<sub>2</sub>. Terdapat hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.



- H<sub>3</sub>. Terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.
- H<sub>4</sub>. Terdapat hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian dapat diartikan sebagai rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofi dan ideologi pernyataan isu yang dihadapi. Menurut Sugiyono (2016:4) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2016:6) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal yang beralamat di Jl. AR. Hakim No.136, Randugunting, Kecamatan Tegal Selatan, Kota Tegal, Jawa Tengah.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sabar (2017:57) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Gedong Jembar Tegal sebanyak 46 orang karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya (Sabar, 2017:58). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau total sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang di ambil dari semua populasi yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Gedong Jembar Tegal sebanyak 46 orang karyawan.

## **D. Definisi Konseptual Dan Operasional**

### **1. Definisi Konseptual**

Variabel adalah suatu karakteristik yang memiliki dua atau lebih nilai atau sifat yang berdiri sendiri. Pada penelitian ini melibatkan empat variabel dimana tiga variabel sebagai independen/bebas (X) dan satu variabel dependen (Y). keempat variabel tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9)

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1) Beban kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri Nomor 12 tahun 2008)

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi adalah hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2016: 65).

3) Komunikasi

Komunikasi adalah proses transaksional dinamis yang mempengaruhi perilaku dimana sumber dan penerimanya dengan sengaja menyandi (to code) perilaku mereka untuk menghasilkan pesan yang mereka salurkan lewat suatu saluran (channel) guna merangsang atau memperoleh sikap atau perilaku tertentu (Kaswan, 2017: 259).

## 2. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu penyebab. Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, 2015: 25):

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	1. Kerapihan	1	Skala Likert  STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5	Robbins (2016)
		2. Ketelitian	2		
		3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	3		
	Kuantitas kerja	4. Siklus aktivitas yang diselesaikan	4		
	Produktivitas	5. Pekerjaan memuaskan	5		
	Efektifitas	6. Tepat waktu	6		
	Kemandirian	7. Inisiatif	7		
		8. Tanpa perintah	8		
Beban Kerja	Beban waktu	1. Waktu perencanaan	1	Skala Likert  STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5	(Affandi, 2018:56)
		2. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	2		
		3. Waktu untuk memonitoring pekerjaan	2		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Skala	Sumber
	Beban Mental	4. KEmampuan berpikir	4		
		5. Ketelitian	5		
		6. Pengambilan keputusan saat terjadi masalah	6		
	Beban psikologis	7. Kenyamanan	7		
		8. Risiko	8		
Motivasi Ekstrinsik	Feedback	1. Umpan balik	1	Skala Likert  STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5	Sinambela (2017:354)
		2. Evaluasi	2		
	Task	3. Partisipasi karyawan	3		
		4. Mengajukan ide	4		
	Discreation	5. Kreatifitas melaksanakan tugas	5		
		6. Kebebasan karyawan mengambik keputusan	6		
	Immediate Social	7. Informasi tentang pekerjaan	7		
	Organization Action	8. Penghargaan 9. Pengakuan atas prestasi	8 9		
Komunikasi	Komunikasi ke bawah	1. Instruksi	1	Skala Likert  STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5	(Sunyoto dan Burhanudin, 2011:79)
		2. menginformasikan kebijakan dan prosedur	2		
	Komunikasi ke Atas	3. laporan kerja	3		
		4. penyampaian keluhan	4		
	Komunikasi Horizontal	5. Koordinasi	5		
		6. memecahkan suatu masalah	6		
	Komunikasi Lintas Saluran	7. Komunikasi dengan pelanggan	7		
		8. Komunikasi dengan bagian lain	8		

### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu data primer dan sekunder

1. Data primer adalah data yang langsung di peroleh dari sumber pertama.

Data primer ini biasanya di peroleh dari kuesioner yang di sebar kepada responden dan wawancara secara langsung kepada responden.

2. Data sekunder adalah data yang tidak langsung di peroleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Data sekunder ini biasanya di peroleh dari :

- a. Dokumen dan data internal, seperti data karyawan, data gambaran umum instansi.
- b. Buku teks mengenal MSDM yang datanya masih relevan.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Setelah data dilapangan berhasil dikumpulkan, maka tahap selanjutnya adalah dengan mengolah data yang ada tersebut. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpalkan data adalah kuesioner. Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner (Angket). Teknik ini dilakukan dengan cara menyebar daftar pertanyaan atau kuisisioner yang disediakan sebelumnya dengan maksud untuk mengumpulkan data dan informasi langsung dari responden yang bersangkutan. Adapun kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner terstruktur. Kuisisioner dalam penelitian ini, dimaksud untuk memperoleh data primer dan merupakan teknik utama dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini

jawaban yang diberikan oleh reponden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Skala *Likert* sering dipakai dalam penyusunan kuesioner, skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS) = 1

Tidak setuju (TS) = 2

Kurang setuju (KS) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat setuju (SS) = 5

## G. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut (Arikunto, 2017: 213) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{N (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment* X dan Y

N = Jumlah Responden

$\sum x$  = Jumlah skor masing-masing item (butir)



$\sum y$  = Jumlah skor seluruh item (total)

$\sum x^2$  = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum y^2$  = Jumlah skor total kuadrat

$\sum xy$  = Jumlah keseluruhan X dikalikan Y

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pertanyaan. Apabila butir pertanyaan tersebut dikatakan valid atau sah jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Apabila butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ . Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden, dimana  $r_{tabel}$  untuk 30 orang responden adalah 0,361.

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang dengan pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Untuk menguji apakah kuesioner sebagai alat pengumpul data reliable atau tidak dalam penelitian, (Arikunto, 2017: 239) berpendapat bahwa “Rumus yang dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh indeks reliabilitas, yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha* ( $\alpha$ )” sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma b^2$  : Jumlah varians total

Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui uji statistik *Cronbach's Alpha* (koefisien alfa). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.6$  (Nunnally dalam Ghazali, 2011: 48). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden

## H. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan analisis data sebagai berikut:

### 1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisa korelasi Rank Spearman termasuk atau dikategorikan sebagai analisis statistik non parametrik yang digunakan untuk menganalisis data yang berskala ordinal. Analisis Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan/korelasi 2 variabel atau lebih. Analisis Korelasi Rank Spearman ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ke 1 sampai dengan 3. Rumus analisis korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut (Arikunto, 2010 : 321) :

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

$rho_{xy}$  = Koefisien korelasi tata jenjang

D = *Difference* Sering digunakan juga B singkatan dari beda. D adalah beda jenjang tiap subyek.

N = Banyaknya subjek.

Arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Korelasi positif bila perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lain dengan arah yang sama. Korelasi negatif bila perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lain dengan arah yang berlawanan. Untuk memudahkan dalam melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka dapat dilihat dari kriteria berikut :

Tabel 4  
Kriteria Kekuatan Hubungan Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2016: 231

## 2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Yaitu untuk mengetahui signifikansi secara parsial hubungan variabel bebas dengan variabel terikat

### a. Formula Hipotesis

#### Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \rho_1 = 0$ , Tidak terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ , terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

#### Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \rho_2 = 0$ , terdapat hubungan yang signifikan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ , terdapat hubungan yang signifikan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

#### Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \rho_3 = 0$ , terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

$H_3 : \rho_3 \neq 0$ , terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

b. Level of Significance

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dengan uji dua sisi.

c. Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila =  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila =  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Menghitung nilai  $t_{hitung}$ :

Adapun untuk menguji signifikansi digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

e. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak

### 3. Analisis Korelasi Berganda

Langkah selanjutnya adalah untuk mengetahui berapa besar koefisien korelasi ganda antara variabel beban kerja, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan maka digunakan analisis korelasi berganda. Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2010 : 233):

$$(1 - R^2_{y.123}) = (1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{y2.1})(1 - r^2_{y3.12})$$

Rumus tersebut dapat diperoleh dari perhitungan:

$$a. \quad r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} \cdot r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r^2_{y2.1})(1 - r^2_{32.1})}}$$

$$b. \quad r_{y3.1} = \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{13}}{\sqrt{(1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{13})}}$$

$$c. \quad r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

$$d. \quad r_{32.1} = \frac{r_{32} - r_{31} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{31}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Keterangan :

$R_{y.123}^2$  = korelasi ganda antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$

$R_{y.1}$  = Korelasi antara Y dan  $X_1$

$R_{y.2.1}$  = Korelasi antara Y dan  $X_2$  jika  $X_1$  tetap

$R_{y.3.12}$  = Korelasi antara Y dan  $X_3$  jika  $X_1$  dan  $X_2$  tetap

#### 4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

Uji signifikansi koefisien korelasi berganda digunakan untuk menguji variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah benar merupakan variabel penjelas dari variabel terikat. Langkah-langkah dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

##### a. Formula $H_0$ dan $H_a$

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ , tidak terdapat hubungan yang signifikan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$ , terdapat hubungan yang signifikan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi dengan

kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

b. Level of significance

Untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau  $\alpha = 5 \%$ ).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak  $H_0$  yaitu :

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

d. Menghitung  $F_{hitung}$

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : besarnya  $F_{hitung}$

$R^2$  : Koefisien Korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

e. Keputusan  $H_0$  ditolak atau diterima.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menjelaskan seberapa besar persentasi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar Koefisien Determinasi semakin besar hubungan model dalam

menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 sampai 1, suatu Koefisien Determinasi sebesar 1 berarti ada kecocokan sempurna, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan (Riduwan, 2017:96) .

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP : Besarnya koefisien penentu

r : Koefisien Korelasi



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Gambaran Umum PT. Gedong Jembar Kota Tegal**

Dealer Mobil Suzuki Tegal (PT. Arindo Gedong Jembar) merupakan Authorized main dealer atau ATPM yang mempunyai licensi untuk menjual atau memasarkan khususnya produk mobil dari Suzuki, di Samping itu Suzuki Arindo Gedong Jembar juga melayani after sales (perbaikan dan penyedia suku cadang resmi) untuk melayani para pengguna mobil maupun pecinta mobil suzuki di wilayah kabupaten maupun kota Tegal, Slawi, Brebes, Pemalang Jawa Tengah serta kota disekitarnya.

PT. Gedong Jembar Kota Tegal sebagai main dealer atau dealer utama mobil suzuki di Tegal Jawa Tengah yang memegang peranan penting, PT. Gedong Jembar Kota Tegal memiliki layanan guna para pelanggan setia mobil suzuki, adapun layanan yang di berikan antara lain permintaan yang cukup pesat akan kebutuhan mobil penumapang maupun mobil niaga di tegal tiap tahun kian meningkat, ini di sebabkan karena geliat roda perekonomian di Tegal sangat maju, dan sebagai pendorong laju tumbuhnya perekonomian mobil suzuki ikut berkontribusi dengan membantu melalui layanan transportasi, tidak di pungkiri produk dari suzuki yang telah banyak membantu dalam urusan angkut barang yaitu suzuki carry pick up lebih dari 20 thn melayani masyarakat untuk membantu dalam kelancaran usaha.

mobil yang dari dulu merajai untuk segmen mobil pick up di Indonesia tak heran banyak warga tegal memilih carry pick up untuk alat transportasi andalan.

Tidak hanya di segmen mobil barang, suzuki pun memiliki produk mobil penumpang yang cukup laris dan terbukti kehandalannya yaitu mobil Ertiga, di mana mobil ini telah memasuki generasi yang ke 3 dengan tampilan yang menawan dan interior yang nyaman tak lupa juga tingkat keamanan dan keselamatan yang cukup tinggi, sehingga tak ayal jika mobil all new ertiga menyabet berbagai penghargaan sebagai mobil terbaik untuk keluarga saat ini. Adapun produk mobil yang terdapat di dealer suzuki tegal PT. Gedong Jembar Kota Tegal antara lain sebagai berikut :

Tabel 5

Produk Mobil PT. Gedong Jembar Kota Tegal

Mobil Penumpang	Mobil Barang
Karimun Wagon R	Carry Pick Up FD
Karimun Wagon R GS	Carry Pick Up FD
Ignis	Mega Carry
Ignis Sport Edition	Mega Carry Xtra
APV Arena	APV Blindvan
APV Luxury	Karimun Blindvan
All New Ertiga	
Baleno	
SX4 S-Cross	
Grand Vitara 2.4	
All New Swift	
Jimny	

Sumber : PT. Gedong Jembar Kota Tegal 2021

Suzuki selalu menciptakan mobil dengan kualitas terbukti unggul harga yang bersahabat dan irit bahan bakar, seperti model yang telah disebutkan di atas, produk tersebut yang mewakili dari berbagai segmen mulai dari City Car, Hatchback, MPV, SUV, Pick Up anda bisa memilih sesuai keinginan dan kebutuhan, untuk lebih meyakinkan calon konsumen juga bisa melakukan uji test drive yang telah disediakan oleh Dealer Suzuki Mobil Tegal.

Mobil suzuki pada dasarnya merupakan mobil yang tangguh dan handal, ini di buktikan dengan masih berdaranya produk dari suzuki keluaran lama yang masih di gunakan sampai saat ini, namun demikian tidak menutup kemungkinan semua kendaraan pasti mengalami kerusakan atau membutuhkan perawatan rutin supaya kendaraan yang dimiliki selalu prima untuk bekerja maupun melakukan perjalanan.

Bengkel Resmi Mobil Suzuki Tegal Gedong Jembar melayani perbaikan dan perawatan mesin, kelistrikan dan bodi baik itu perawatan secara berkala maupun perawatan yang cukup berat bisa di lakukan dengan cepat, rapi, profesional. bengkel suzuki tegal juga selalu melakukan pengujian terlebih dahulu sebelum kendaraan yang di perbaiki akan di berikan ke tangan pemilik. perawatan tidak hanya untuk mobil keluaran baru mobil suzuki keluaran lamapun tetap melayani sampai kendaraan tersebut layak jalan dengan di dukung oleh tenaga manusia yang berpengalaman di bidangnya setiap montir juga memiliki licensi khusus yang di keluarkan oleh pihak suzuki sebagai kelayakan

montir dalam melakukan perbaikan. peralatan yang digunakan menggunakan teknologi terbaru sesuai standar yang di tentukan oleh suzuki indomobil tak heran jika mobil yang di perbaiki menjadi terasa baru kembali.

Spare part merupakan komponen penting dalam kelangsungan mobil tersebut, apajadinya kalau setiap dealer atau produk kendaraan tidak menjual atau menyediakan spare part yang di butuhkan, pastilah konsumen merasa kecewa karena mobil kesayangan tidak bisa jalan. itulah sebabnya suzuki menjamin ketersediaan suku cadang asli "*Suzuki Genuine Part*" SGP sebagai suku cadang resmi yang di rekomendasikan oleh pihak suzuki indomobil untuk mobil suzuki anda meskipun banyak beredar sparepart yang menawarkan harga jauh lebih murah jika dibandingkan dengan spare part asli suzuki, tapi hal itu tidak menjamin kelangsungan umur komponen salah salah bisa mengalami accident karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. jadi pastikan anda membeli spare part dan accessorice asli dan resmi di dealer suzuki arindo gedong jembar.

Pelanggan dapat informasi yang dibutuhkan apabila ingin melakukan pembelian mobil di dealer Suzuki Mobil Tegal, layanan informasi diberikan untuk mempermudah bagi calon konsumen mobil suzuki dalam melakukan transaksi tanpa harus datang ke showroom mobil suzuki tegal karena sales marketing Arindo Gedong Jembar akan selalu senantiasa melayani dengan sepenuh hati kapanpun dan

dimanapun adapun informasi yang bisa didapatkan mulai dari penentuan produk yang anda inginkan, spesifikasi, harga, promo, paket simulasi kredit mulai dari DP terendah angsuran teringan, cashback, bonus pembelian unit dan pengurusan Surat KIR dari dishub bagi pelanggan yang menginginkan mobil niaga dari suzuki.

Untuk pembelian secara kredit sales suzuki tegal akan menyiapkan segala berkas terkait pembelian secara kredit mulai dari foto copy KTP, KK, SIUP, NPWP, slip gaji, rekening koran dan sebgainya akan di urus secara cepat tanpa anda sendiri yang melakukan semua urusan tersebut, data di bantu sampai ACC dari pihak leasing tentunya sampai mobil yang diinginkan berada di garasi rumah pelanggan.

## **2. Visi dan Misi PT. Gedong Jembar Kota Tegal**

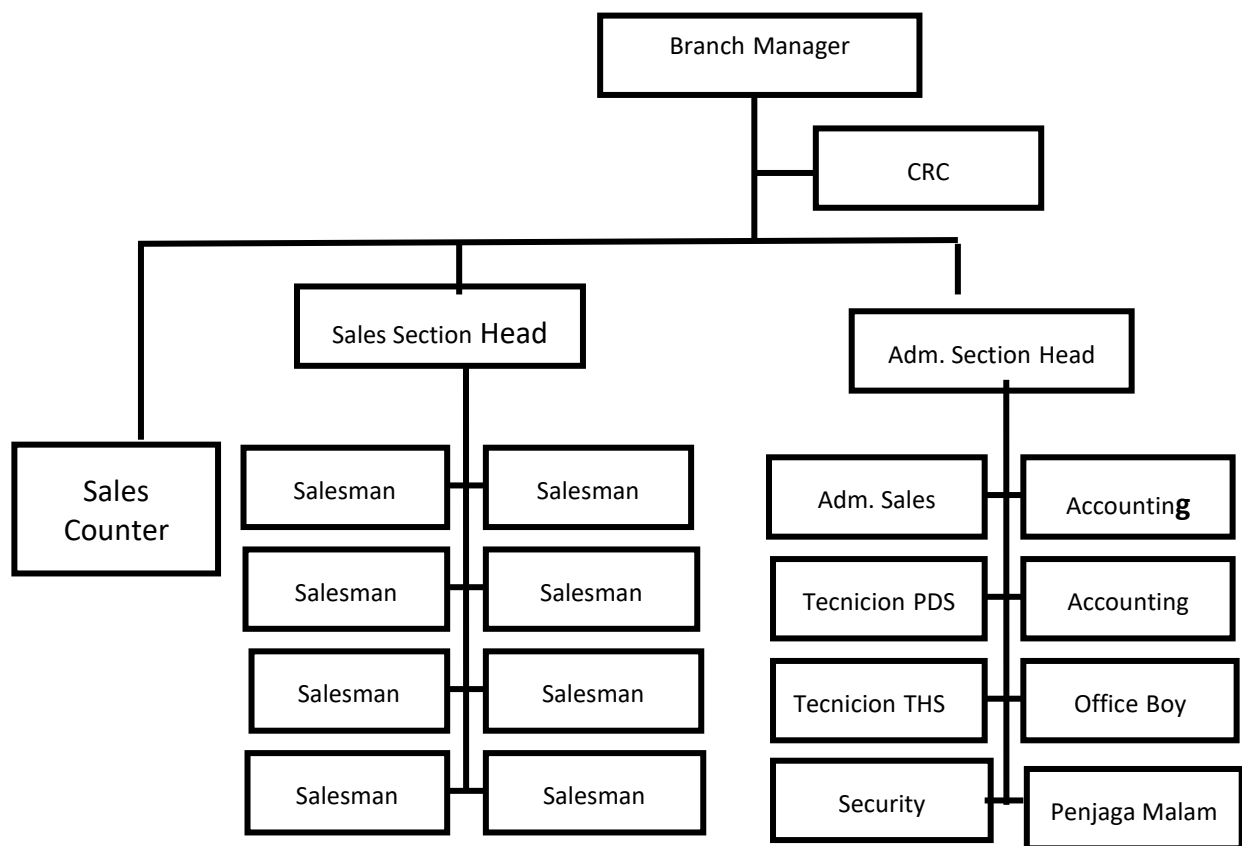
Visi dari PT. Gedong Jembar Kota Tegal adalah menjadi pelaku bisnis dibidang otomotif yang profesional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar di era global.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka perusahaan mempunyai misi yaitu :

- a. Meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasiskan tehnologi modern untuk memberikan totalitas kepuasan pelanggan dan menghasilkan keuntungan yang optimal bagi pemegang saham.
- b. Terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta ikut berperan dalam kepedulian lingkungan dan social.

### 3. Struktur Organisasi

Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kerjasama dan pembagian kerja yang jelas antar bagian dalam perusahaan. Struktur organisasi menunjukkan gambaran secara skematis hubungan antar bagian dalam perusahaan. Struktur organisasi PT. Gedong Jembar Kota Tegal sebagai berikut :



**Sumber :** PT. Gedong Jembar Kota Tegal

Gambar 2  
Struktur Organisasi PT. Gedong Jembar Kota Tegal

Tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan di struktur organisasi PT. Gedong Jembar Kota Tegal sebagai berikut :

a. Branch Manager

Tugas dan wewenang dari bagian Branch Manager adalah :

- 1) Bertanggungjawab atas kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
- 2) Menetapkan kebijaksanaan dan strategi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Melaporkan segala aktivitas perusahaan ke head office.
- 4) Bertanggungjawab sepenuhnya atas kelancaran operasional perusahaan.

b. *Customer Relation Coordinator (CRC)*

Tugas dan wewenang dari bagian customer relation coordinator adalah :

- 1) Membuat laporan, analisa dan *improvement* CSI dealer bulanan.
- 2) *Complain handing*.
- 3) Meningkatkan mutu pelayanan dan pelanggan.
- 4) Sebagai fasilitator, coordinator, motifator yang baik dan bisa diterima baik oleh rekan kerja atau customer.

c. Kepala Bengkel

Tugas dan wewenang dari bagian kepala bengkel adalah :

- 1) Membuat perencanaan monitoring pelaksanaan *action plan* service dan part.

- 2) Membuat koordinasi dan evaluasi rutin kondisi aquipment dengan PIC yang ditunjuk.
- 3) Membuat perencanaan evaluasi produktifitas dan *skill man power*.

d. Supervisor

Tugas dan wewenang dari bagian supervisor adalah :

- 1) Membantu kepala cabang dalam menyusun program penjualan.
- 2) Bertanggung jawab dengan pencapaian target penjualan kelompok salesman yang di bawahnya.
- 3) Membuat dan menyerahkan laporan statistik penjualan tepat pada waktunya.
- 4) Mengadakan analisis dengan harga dan perkembangan kompetitor.

e. Keuangan

Tugas dan wewenang dari bagian keuangan adalah :

- 1) Membuat bukti bank masuk dan bukti bank keluar.
- 2) Melakukan konfirmasi bank.
- 3) Melakukan penyimpanan BG/cek serta mencairkannya.
- 4) Membuat tanda terima BPKB dan menyerahkannya kepada yang berhalk.
- 5) Membuat laporan posisi kas pada tiap akhir periode ke head office.



f. *ADM Service Billing*

Tugas dan wewenang dari bagian *ADM service billing* adalah :

- 1) Melakukan aktifitas *billing invoice service* baik *work order* rutin maupun order TWC.
- 2) Membuat tagihan kepada customer.
- 3) Membuat laporan harian penjualan service.
- 4) Memasukkan invoice/ tagihan kredit ke dalam buku laporan piutang.
- 5) Staff Administrasion.

g. Staff Administrasion

Tugas dan wewenang dari bagian staff administrasion adalah :

- 1) Menyusun laporan penjualan dan membuat penjualan unit.
- 2) Memberikan data atau informasi tentang tersedianya kendaraan yang diperlukan tepat pada waktunya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

h. Kasir

Tugas dan wewenang dari bagian kasir adalah :

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.

i. Teknisi

Tugas dan wewenang dari bagian teknisi adalah :

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan SCP yang ada di buku pedoman reparasi.
- 2) Melakukan uji coba kendaraan dengan didampingi foreman jika diperlukan mengajak customer.
- 3) Menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diterima dari customer.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal. Penyebaran kuisioner dilakukan dengan cara mendatangi responden pada saat jam kerja dilakukan. Karakteristik responden sebagaimana diperoleh dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	67 %
2	Perempuan	15	33 %
	Jumlah	46	100 %

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 31 orang pegawai (67 %) sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang pegawai (33 %).

Tabel 7  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-29 tahun	12	26 %
2	30-39 tahun	18	39 %
3	40-49 tahun	11	24 %
4	Diatas 50 tahun	5	11 %
Jumlah		46	100 %

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berumur 30-39 tahun yaitu berjumlah 18 orang pegawai (39 %), responden yang berumur 20-29 tahun berjumlah 12 orang pegawai (26 %), responden yang berumur 40-49 tahun berjumlah 11 orang pegawai (24 %) sedangkan responden yang berumur di atas 50 tahun berjumlah 5 orang pegawai (11 %).

Tabel 8  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	22	48 %
2	Diploma	11	24 %
3	Sarjana (S1)	13	28 %
4	Pascasarjana (S2)	0	0 %
Jumlah		46	100 %

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terendah SMA yaitu berjumlah 22 orang pegawai (48 %), responden yang memiliki pendidikan terendah Diploma berjumlah 11 orang pegawai (24 %) dan responden yang memiliki pendidikan terendah Sarjana berjumlah 13 orang pegawai (28 %).

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Validitas Item untuk Variabel Beban Kerja

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk dalam hal ini adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011:53). Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dari perhitungan validitas diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n=30$  sebesar 0,361. Karena  $r_{\text{hitung}}$  semua item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan beban kerja adalah valid. Adapun hasil perhitungan validitas variabel beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 9  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No. Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,637	0,361	Valid
2	0,472	0,361	Valid
3	0,538	0,361	Valid
4	0,607	0,361	Valid
5	0,657	0,361	Valid
6	0,551	0,361	Valid
7	0,725	0,361	Valid
8	0,721	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

### b. Validitas Item untuk Variabel Motivasi Ekstrinsik

Dari perhitungan validitas diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n=30$  sebesar 0,361. Karena  $r_{\text{hitung}}$  semua item pernyataan lebih besar dari

$r_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan motivasi ekstrinsik adalah valid. Adapun hasil perhitungan validitas variabel motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

Tabel 10  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

No. Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,889	0,344	Valid
2	0,750	0,344	Valid
3	0,845	0,344	Valid
4	0,835	0,344	Valid
5	0,531	0,344	Valid
6	0,657	0,344	Valid
7	0,734	0,344	Valid
8	0,750	0,344	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

c. Validitas Item untuk Variabel Komunikasi

Dari perhitungan validitas diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n=30$  sebesar 0,361. Karena  $r_{\text{hitung}}$  semua item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan komunikasi adalah valid. Adapun hasil perhitungan validitas variabel komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 11  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komunikasi

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,625	0,361	Valid
2	0,662	0,361	Valid
3	0,743	0,361	Valid
4	0,641	0,361	Valid
5	0,661	0,361	Valid
6	0,592	0,361	Valid
7	0,680	0,361	Valid
8	0,641	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

d. Validitas Item untuk Variabel Kinerja

Dari perhitungan validitas diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n=30$  sebesar 0,361. Karena  $r_{\text{hitung}}$  semua item pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan kinerja adalah valid. Adapun hasil perhitungan validitas variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 12  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,598	0,361	Valid
2	0,814	0,361	Valid
3	0,590	0,361	Valid
4	0,585	0,361	Valid
5	0,559	0,361	Valid
6	0,652	0,361	Valid
7	0,733	0,361	Valid
8	0,645	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

e. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabelitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabelitas dengan uji statistik  $\alpha$  (Cronbach's Alpha). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Dalam kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dengan pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki  $\alpha > 0,70$ .

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Hasil perhitungan reliabilitas variabel beban kerja di atas diketahui nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,762 > 0,7$  dengan demikian instrument variabel beban kerja dapat dinyatakan **reliabel**.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	9

Hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi ekstrinsik di atas diketahui nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,806 > 0,7$  dengan demikian instrument variabel motivasi ekstrinsik dapat dinyatakan **reliabel**.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

Hasil perhitungan reliabilitas variabel komunikasi di atas diketahui nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,805 > 0,7$  dengan demikian instrument variabel komunikasi dapat dinyatakan **reliabel**.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	8

Hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja di atas diketahui nilai *cronbach alpha* sebesar  $0,712 > 0,7$  dengan demikian instrument variabel kinerja dapat dinyatakan **reliabel**.

### 3. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif. Adapun hasil perhitungan analisis korelasi rank spearman adalah sebagai berikut

#### a. Korelasi *rank spearman* beban kerja dengan kinerja karyawan

Berikut ini hasil perhitungan uji *rank spearman* beban kerja dengan kinerja karyawan.



Tabel 13  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Beban kerja	Kinerja
Spearman's rho	Beban kerja	Correlation Coefficient	1,000	,655**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Kinerja	Correlation Coefficient	,655**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* variabel beban kerja dengan kinerja karyawan diperoleh hasil berupa nilai koefisien korelasi sebesar 0,655. Nilai rs sebesar 0,655 tersebut lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan tergolong kuat.

Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Semakin tinggi persepsi pegawai PT. Gedong Jembar Kota Tegal mengenai beban kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal mengenai beban kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

b. Korelasi Rank Spearman Motivasi ekstrinsik Dengan Kinerja Pegawai

Berikut ini hasil perhitungan uji *rank spearman* motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai.

Tabel 14  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Motivasi ekstrinsik Dengan Kinerja Pegawai

**Correlations**

			Motivasi Ekstrinsik	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi Ekstrinsik	Correlation Coefficient	1,000	,754**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Kinerja	Correlation Coefficient	,754**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* variabel motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan diperoleh hasil berupa nilai koefisien korelasi sebesar 0,754. Nilai rs sebesar 0,754 tersebut lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal tergolong kuat.

Hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik di maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi ekstrinsik maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

c. Korelasi Rank Spearman Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil perhitungan uji *rank spearman* komunikasi dengan kinerja karyawan.

Tabel 15  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Komunikasi	Klnerja
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1,000	,758**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Klnerja	Correlation Coefficient	,758**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* variabel komunikasi dengan kinerja karyawan diperoleh hasil berupa nilai koefisien korelasi sebesar 0,758. Nilai rs sebesar 0,758 tersebut lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan tergolong kuat.

Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Semakin baik komunikasi karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk komunikasi karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

#### 4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Untuk menguji signifikansi hubungan variable bebas dengan variable terikat digunakan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi rank spearman beban kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal” dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi rank spearman motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal” dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi rank spearman komunikasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal” dapat diterima kebenarannya.

## **5. Analisis Korelasi Berganda**

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT.

Gedong Jembar Kota Tegal digunakan analisis korelasi berganda. Adapun perhitungan Korelasi berganda adalah sebagai berikut :

Correlations			Beban kerja	Komunikasi	Motivasi Ekstrinsik	KInerja
Speaman's rho	Beban kerja	Correlation Coefficient	1,000	,692**	,759**	,655**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	46	46	46	46
	Komunikasi	Correlation Coefficient	,692**	1,000	,739**	,758**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	46	46	46	46
	Motivasi Ekstrinsik	Correlation Coefficient	,759**	,739**	1,000	,754**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	46	46	46	46
	KInerja	Correlation Coefficient	,655**	,758**	,754**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		N	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Mencari Nilai  $r_{3.21}$ , dengan menggunakan rumus :

$$r_{321} = \frac{r_{32} - r_{31} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{31}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{32} = 0,739$$

$$r_{31} = 0,759$$

$$r_{12} = 0,692$$

$$r_{321} = \frac{0,739 - 0,759 \times 0,692}{\sqrt{(1 - 0,759^2)(1 - 0,692^2)}}$$

$$r_{321} = \frac{0,739 - 0,525}{\sqrt{0,424 \times 0,521}}$$

$$r_{321} = \frac{0,214}{\sqrt{0,221}}$$

$$r_{321} = \frac{0,214}{0,470}$$

$$r_{321} = 0,455$$

- b. Mencari Nilai  $r_{y2.1}$  dengan menggunakan rumus :

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{2y} = 0,758$$

$$r_{1y} = 0,655$$

$$r_{12} = 0,692$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,758 - 0,655 \times 0,692}{\sqrt{(1 - 0,655^2)(1 - 0,692^2)}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,758 - 0,453}{\sqrt{0,571 \times 0,521}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,305}{\sqrt{0,298}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,305}{0,545}$$

$$r_{y2.1} = 0,559$$

- c. Mencari Nilai  $r_{y3.1}$  dengan menggunakan rumus :

$$r_{y3.1} = \frac{r_{y3} - r_{y1} \cdot r_{13}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{13}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{y3} = 0,754$$

$$r_{y1} = 0,655$$

$$r_{13} = 0,759$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,754 - 0,655 \times 0,759}{\sqrt{(1 - 0,655^2)(1 - 0,759^2)}}$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,754 - 0,497}{\sqrt{0,571 \times 0,424}}$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,257}{\sqrt{0,242}}$$

$$r_{y3.1} = \frac{0,257}{0,492}$$

$$r_{y3.1} = 0,522$$

d. Mencari Nilai  $r_{y3.12}$  dengan menggunakan rumus :

$$r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} \cdot r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{32.1}^2)}}$$

Diketahui :

$$r_{y3.1} = 0,522$$

$$r_{y2.1} = 0,559$$

$$r_{32.1} = 0,455$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,522 - 0,559 \times 0,455}{\sqrt{(1 - 0,559^2)(1 - 0,455^2)}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,522 - 0,254}{\sqrt{0,688 \times 0,793}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,268}{\sqrt{0,546}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{0,268}{0,739}$$

$$r_{y3.12} = 0,363$$

- e. Mencari Nilai Korelasi berganda (R) dengan menggunakan rumus :

$$(1 - R^2_{y.123}) = (1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{y2.1})(1 - r^2_{y3.12})$$

Diketahui :

$$r_{y1} = 0,655$$

$$r_{y2.1} = 0,559$$

$$r_{y3.12} = 0,363$$

$$(1 - R^2_{y.123}) = (1 - 0,655^2)(1 - 0,559^2)(1 - 0,363^2)$$

$$1 - R^2_{y.123} = (0,571)(0,688)(0,868)$$

$$1 - R^2_{y.123} = 0,341$$

$$R^2_{y.123} = 1 - 0,341$$

$$R^2 = \sqrt{0,659}$$

$$R = 0,812$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui hasil korelasi berganda beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal diperoleh nilai (R) sebesar 0,812. Nilai korelasi sebesar 0,812 tersebut lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,800 – 1,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal tergolong sangat kuat.

Hubungan antara beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal



memiliki hubungan positif. Semakin baik persepsi beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal, sebaliknya semakin menurun persepsi beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan maka kinerja karyawan di PT. Gedong Jembar Kota Tegal akan semakin menurun.

## 6. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

Dalam bahasa Inggris umum, kata, "*significant*" mempunyai makna penting. Sedangkan dalam pengertian statistik kata tersebut mempunyai makna “benar” tidak didasarkan secara kebetulan. Hasil riset dapat benar tapi tidak penting. Signifikansi atau probabilitas ( $\alpha$ ) memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil riset itu mempunyai kesempatan untuk benar. Untuk mengetahui koefisien korelasi antara signifikan budaya kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat terdapat hubungan yang signifikan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

$H_a : \rho \neq 0$ , terdapat hubungan yang signifikan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

b. Taraf Signifikan

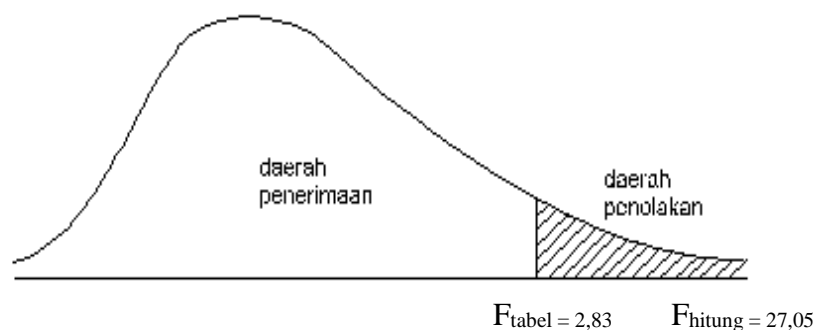
Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau  $\alpha = 5\%$ )

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak  $H_0$  yaitu :

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$



d. Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : besarnya  $F_{hitung}$

$R^2$  : Koefisien Korelasi ganda

$k$  : jumlah variabel bebas

$n$  : jumlah sampel

$$F = \frac{0,812^2 / 3}{(1 - 0,812^2) / (46 - 3 - 1)}$$

$$F = \frac{0,659 / 3}{0,341 / 42}$$

$$F = \frac{0,220}{0,008}$$

$$F = 27,05$$

- e. Keputusan  $H_0$  ditolak atau diterima

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi berganda di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,05 nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = ( $k$ ) dan dk penyebut = ( $n-k-1$ ), jadi dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 42 dengan taraf kesalahan 5%, maka nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,83. Dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $27,05 > 2,83$ ). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya terdapat hubungan yang signifikan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal.

## 7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menyatakan besar atau kecilnya kontribusi (sumbangan langsung) antara beban kerja, motivasi

ekstrinsik dan komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal. Adapun koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,812^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,659 \times 100\% = 65,9\%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, kontribusi secara simultan diperoleh hasil 65,9 %. Hal itu dapat diartikan bahwa total keragaman kinerja karyawan sekitar rata-ratanya 65,9 % dapat dijelaskan melalui hubungan beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai PT. Gedong Jembar Kota Tegal, sedangkan 34,1 % oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

## C. Pembahasan

### 1. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman beban kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05

Mangkunegara (2017:9) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja (Prahastari, 2018). Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus

dihadapi oleh karyawan, di mana karyawan telah diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Prahastari, 2018:31)

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan dengan tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya. Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang cukup berat ditunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan dan harus menjalani lembur karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja

lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Implikasi teoritis penelitian ini adalah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldata (2018), Prahastari (2018) dan Mudayana (2010) yang membuktikan bahwa beban kerja berhubungan dengan kinerja.

## **2. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja**

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05

Untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi / lembaga tidak boleh mengabaikan motivasi kerja karyawan. Apabila seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan tergolong baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh instansi / lembaga. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi/kesalahan yang dalam pencapaian hasil yang diharapkan serta kecepatan dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dharmayati, 2016)

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor-faktor ekstrinsik antara lain mencakup sistem imbalan yang berlaku (kompensasi), kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja. Motivasi ekstrinsik yang dilakukan untuk merangsang kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan.

Implikasi teoritis penelitian ini adalah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) dan Dharmayati (2016) yang membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh dengan kinerja.

### **3. Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja**

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman komunikasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Yang dimaksudkan tentu saja adanya hubungan antar sesama karyawan,

dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan para pimpinan. Adanya hubungan tersebut akan menjelaskan adanya komunikasi diantara sesama karyawan dan pimpinan yang akan menghasilkan suatu akibat, baik berbentuk kualitatif (kualitas kerja) maupun kuantitatif (jumlah target pekerjaan yang harus dihasilkan. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan antara bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan (Fransisca, 2020).

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Komunikasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja. Hubungan antar karyawan diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi satu tingkatan, namun juga komunikasi antara atasan dan



bawahan. Makin baik komunikasi mereka, makin baik pula kemungkinan kerja sama mereka.

Implikasi teoritis penelitian ini adalah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fransisca (2020) dan Mariani (2017) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh dengan kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, penulis menyimpulkan beberapa hal, diantaranya adalah :

1. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman beban kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05.
2. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05.
3. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat komunikasi dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman komunikasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,754 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  sebesar 0,05.
4. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan

kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi berganda beban kerja, motivasi ekstrinsik dan komunikasi secara simultan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,812 dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $27,05 > 2,83$ ).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka diberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Gedong Jembar Kota Tegal sebaiknya meningkatkan penilaian kinerja karyawan untuk itu perlu ditingkatkan lagi evaluasi dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara berkala serta memberikan solusi dan memberikan bimbingan kepada karyawan agar memperbaiki hasil kerja.
2. PT. Gedong Jembar Kota Tegal sebaiknya meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu perlu ditingkatkan lagi perilaku utama karyawan yaitu disiplin, konsisten dan bertanggung jawab.
3. PT. Gedong Jembar Kota Tegal sebaiknya meningkatkan persepsi tentang beban kerja, untuk itu perlu diberikan penjelasan mengenai job description masing-masing pegawai dan diberikan penjelasan mengenai tugas dan wewenang masing-masing karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharmayati, Agustina Siwi. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James et al. 2016. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta. Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husnan, Suad dan Heidjrachman Ranupandojo. 2016. *Manajemen Personalialia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ilyas, Yaslis. 2015. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia
- Iswandani, Haridiana. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Serta Dampaknya Dengan Kinerja Karyawan Di Unit Operasional Pt Bni (Persero), Tbk
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Bandung: Refika Aditama

- Mariani, Luh Mang Indah (2017) Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. buku Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia
- Moekijat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul
- Munandar, Ashar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit. Universitas Indonesia UI Press
- Permendagri Nomor 12 tahun 2008
- Prahastari, Oktaviana Ayu (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Dengan Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang
- Riduwan. 2017. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Terj. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabar, Rutoto. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2016. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Reflika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. 2015. *Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Sugiharjo, Joko dan Friska Aldata (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba

Sugiyono. 2016. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta.

Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2017. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS.

Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009

Wursanto I,G. 2016. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius

Fransisca, Yuliana. 2020. Pengaruh Komunikasi, beban Kerja dan Motivasi kerja Dengan kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3 Nomor 2. September 2020.

Safitri, Adelina. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Dengan Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. 3 Juli 2019*.

## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Gedong Jembar  
Tegal

Dengan hormat,

Melalui kuesioner ini saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu memberikan respon dengan pertanyaan-pertanyaan yang terlampir. Kuesioner ini merupakan alat untuk mengumpulkan data mengenai kinerja. Adapun topik penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah tentang “Hubungan Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Gedong Jembar Kota Tegal”.

Tujuan dari pengumpulan data ini semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam bentuk penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian ini dan semua jawaban akan diperlakukan sesuai kode etik ilmiah dan tidak sama sekali dimaksudkan untuk memberi penilaian yang dapat merugikan karier Bapak/ Ibu.

Atas bantuan dan waktu yang Bapak/Ibu berikan untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Aji Bagus Nursidiq**

**Identitas Bapak / Ibu:**

1. Nama : (Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Umur :
  - a. 20 - 29 tahun
  - b. 30 - 39 tahun
  - c. 40 - 49 tahun
  - d. Di atas 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMA atau sederajat
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
  - d. Pascasarjana

**Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia untuk masing-masing jawaban pernyataan kuesioner. Tiap pernyataan hanya boleh ada satu jawaban.
2. Sebelum mengisi daftar pertanyaan utama, Bpk/Ibu dimohon untuk mengisi data responden yang penting untuk penelitian ini.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah sehingga diharapkan semua pertanyaan dijawab.
4. Ada lima alternatif jawaban yang tersedia, yaitu :
 

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)
5. Terima kasih atas partisipasi Bpk/Ibu dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini.



### Pernyataan Tentang Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan-Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menjaga kerapihan tempat kerja waktu bekerja					
2.	Saya teliti dalam bekerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar					
4.	Saya mampu menyesuaikan diri siklus aktivitas di tempat kerja.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Saya berinisiatif untuk mengungkapkan gagasan atau ide agar hasil pekerjaan bisa lebih baik.					
8.	Saya bekerja dengan cepat tanpa menunggu perintah atasan.					

### Pernyataan Tentang Beban Kerja

No	Pernyataan-Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya membuat rencana kerja dengan baik					
2.	Waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai.					
3.	Perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk memonitoring atau mengevaluasi pekerjaan					
4.	Pimpinan mengharuskan karyawan memiliki kemampuan berpikir yang kreatif dalam bekerja					
5.	Pimpinan mengharuskan karyawan bekerja dengan teliti					
6.	Pimpinan mengharuskan karyawan mampu mengambil keputusan yang tepat saat terjadi masalah pada hasil pekerjaan.					
7.	Pimpinan berusaha memberikan kenyamanan karyawan dengan memberikan perhatian kepada semua karyawan					
8.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati meskipun mengandung risiko.					

### Pernyataan Tentang Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	Pernyataan-Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2.	Perusahaan memberikan evaluasi atas hasil kerja karyawan					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengajukan ide					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam melaksanakan tugas					
6.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan.					
7.	Perusahaan membuka informasi tentang pekerjaan kepada semua karyawan					
8.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
9.	Perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi karyawan dengan memberikan promosi jabatan.					

### Pernyataan Tentang Variabel Komunikasi

No	Pernyataan-Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendengarkan dengan seksama instruksi yang disampaikan pimpinan					
2.	Informasi dari pimpinan berkaitan dengan kebijakan dan prosedur kerja disampaikan dengan jelas.					
3.	Saya mampu menyampaikan informasi tentang hasil pekerjaan kepada pimpinan dengan jelas.					
4.	Saya mampu menyampaikan keluhan dan saran kepada atasan dengan jelas.					
5.	Saya mampu berkoordinasi dengan rekan kerja dengan baik.					
6.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dengan rekan kerja dengan baik.					
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan pelanggan secara baik.					
8.	Saya mampu berkomunikasi dengan bagian atau divisi lain secara baik					

## Lampiran 2

## Data dan Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

## A. Variabel Beban Kerja

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	37
2	4	4	4	5	3	3	5	4	32
3	5	3	4	4	4	4	5	4	33
4	5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	4	4	5	5	4	3	4	4	33
6	3	2	4	4	3	4	2	2	24
7	4	4	4	4	2	4	2	4	28
8	4	3	4	4	3	3	2	3	26
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31
10	4	3	4	4	2	2	3	4	26
11	4	5	4	4	4	4	3	4	32
12	4	4	4	4	3	4	3	5	31
13	5	5	5	4	5	4	4	4	36
14	4	4	4	4	3	4	3	4	30
15	5	5	5	4	4	4	3	3	33
16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
17	5	5	4	2	2	4	4	3	29
18	5	3	4	5	2	5	4	4	32
19	3	3	4	2	3	3	5	5	28
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33
21	4	4	4	5	4	5	4	4	34
22	5	4	4	4	5	5	5	5	37
23	3	3	5	4	4	4	4	4	31
24	5	5	5	5	4	5	4	5	38
25	5	5	5	4	4	2	2	5	32
26	5	5	5	3	2	3	3	4	30
27	5	5	5	4	3	4	5	5	36
28	5	3	4	3	3	2	2	2	24
29	2	5	4	3	2	2	2	3	23
30	3	3	3	2	3	4	2	2	22
Jumlah	127	119	128	117	103	111	106	116	927

## Correlations

Correlations

	BK.1	BK.2	BK.3	BK.4	BK.5	BK.6	BK.7	BK.8	BK
BK.1 Pearson Correlation	1	,359	,416*	,285	,259	,245	,354	,325	,637**
Sig. (2-tailed)		,051	,022	,127	,167	,191	,055	,079	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.2 Pearson Correlation	,359	1	,488**	,043	,143	,032	,093	,355	,472**
Sig. (2-tailed)	,051		,006	,821	,450	,865	,625	,054	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.3 Pearson Correlation	,416*	,488**	1	,298	,241	-,045	,224	,373*	,538**
Sig. (2-tailed)	,022	,006		,110	,200	,812	,235	,042	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.4 Pearson Correlation	,285	,043	,298	1	,391*	,330	,280	,390*	,607**
Sig. (2-tailed)	,127	,821	,110		,033	,074	,133	,033	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.5 Pearson Correlation	,259	,143	,241	,391*	1	,360	,419*	,305	,657**
Sig. (2-tailed)	,167	,450	,200	,033		,051	,021	,101	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.6 Pearson Correlation	,245	,032	-,045	,330	,360	1	,420*	,210	,551**
Sig. (2-tailed)	,191	,865	,812	,074	,051		,021	,266	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.7 Pearson Correlation	,354	,093	,224	,280	,419*	,420*	1	,559**	,725**
Sig. (2-tailed)	,055	,625	,235	,133	,021	,021		,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK.8 Pearson Correlation	,325	,355	,373*	,390*	,305	,210	,559**	1	,721**
Sig. (2-tailed)	,079	,054	,042	,033	,101	,266	,001		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BK Pearson Correlation	,637**	,472**	,538**	,607**	,657**	,551**	,725**	,721**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,008	,002	,000	,000	,002	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

## B. Variabel Motivasi Ekstrinsik

No. Responden	Pernyataan									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	3	3	1	4	31
2	4	5	4	4	5	3	4	2	5	36
3	3	3	3	4	4	2	3	1	4	27
4	3	4	3	4	5	3	2	2	5	31
5	4	5	4	4	5	3	3	2	5	35
6	5	5	5	4	5	4	3	5	5	41
7	2	5	5	4	5	4	4	3	4	36
8	3	4	3	5	4	3	3	2	3	30
9	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
10	4	3	4	4	5	4	4	5	5	38
11	4	5	3	3	4	2	3	3	3	30
12	4	4	3	3	3	3	4	2	3	29
13	2	3	3	4	3	2	3	3	2	25
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
16	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
17	3	3	4	2	2	2	4	3	3	26
18	3	3	5	3	3	3	3	3	4	30
19	4	4	5	4	4	4	3	3	3	34
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
21	5	4	4	4	4	4	5	2	5	37
22	3	2	3	3	2	3	2	2	3	23
23	4	4	4	4	4	5	5	3	4	37
24	5	3	5	5	4	5	5	2	4	38
25	4	4	4	5	5	5	5	3	2	37
26	4	3	4	5	4	3	4	2	4	33
27	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
28	3	3	4	2	4	5	3	3	3	30
29	3	3	4	3	5	5	3	2	3	31
30	5	5	5	4	4	4	5	4	2	38
Jumlah	113	116	120	118	123	110	112	89	115	1016



## Correlations

Correlations

	ME.1	ME.2	ME.3	ME.4	ME.5	ME.6	ME.7	ME.8	ME.9	ME
ME.1 Pearson Correlation	1	,347	,364*	,333	,285	,368*	,497**	,311	,335	,663**
Sig. (2-tailed)		,061	,048	,072	,127	,046	,005	,094	,070	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.2 Pearson Correlation	,347	1	,288	,278	,541**	,148	,337	,333	,298	,618**
Sig. (2-tailed)	,061		,122	,137	,002	,436	,069	,072	,109	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.3 Pearson Correlation	,364*	,288	1	,120	,235	,549**	,420*	,418*	,201	,616**
Sig. (2-tailed)	,048	,122		,528	,211	,002	,021	,022	,286	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.4 Pearson Correlation	,333	,278	,120	1	,454*	,265	,418*	,138	,240	,555**
Sig. (2-tailed)	,072	,137	,528		,012	,156	,022	,467	,202	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.5 Pearson Correlation	,285	,541**	,235	,454*	1	,452*	,164	,244	,476**	,668**
Sig. (2-tailed)	,127	,002	,211	,012		,012	,386	,194	,008	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.6 Pearson Correlation	,368*	,148	,549**	,265	,452*	1	,526**	,428*	,152	,690**
Sig. (2-tailed)	,046	,436	,002	,156	,012		,003	,018	,421	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.7 Pearson Correlation	,497**	,337	,420*	,418*	,164	,526**	1	,391*	,099	,679**
Sig. (2-tailed)	,005	,069	,021	,022	,386	,003		,033	,603	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.8 Pearson Correlation	,311	,333	,418*	,138	,244	,428*	,391*	1	,231	,652**
Sig. (2-tailed)	,094	,072	,022	,467	,194	,018	,033		,220	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME.9 Pearson Correlation	,335	,298	,201	,240	,476**	,152	,099	,231	1	,538**
Sig. (2-tailed)	,070	,109	,286	,202	,008	,421	,603	,220		,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ME Pearson Correlation	,663**	,618**	,616**	,555**	,668**	,690**	,679**	,652**	,538**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	9

## C. Variabel Komunikasi

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	5	5	3	5	3	5	5	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	3	5	3	4	2	5	31
4	4	4	2	2	3	4	3	4	26
5	4	5	4	3	4	5	4	4	33
6	5	5	4	5	4	4	5	5	37
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	4	4	4	4	4	2	4	3	29
9	4	5	5	5	5	5	5	4	38
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37
11	5	5	4	4	5	5	5	4	37
12	5	4	4	4	5	4	3	3	32
13	5	5	4	5	4	4	5	4	36
14	3	4	3	3	4	5	2	3	27
15	4	5	3	4	5	4	3	4	32
16	4	5	3	4	4	5	5	4	34
17	4	4	4	4	5	5	4	4	34
18	3	4	3	4	4	4	4	4	30
19	5	5	3	5	4	4	5	5	36
20	5	5	4	5	4	5	5	4	37
21	5	5	4	4	5	4	4	5	36
22	4	5	4	4	4	5	2	3	31
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31
24	3	3	2	3	3	2	3	2	21
25	4	3	4	4	4	3	5	3	30
26	5	4	4	4	3	4	3	4	31
27	4	5	5	5	5	5	4	3	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	4	4	5	4	5	4	34
30	5	4	5	4	5	5	5	5	38
Jumlah	128	132	115	123	128	126	122	119	993

## Correlations

Correlations

		Kom.1	Kom.2	Kom.3	Kom.4	Kom.5	Kom.6	Kom.7	Kom.8	Komunikasi
Kom.1	Pearson Correlation	1	,305	,319	,539**	,135	,318	,269	,474**	,625**
	Sig. (2-tailed)		,101	,086	,002	,478	,087	,151	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.2	Pearson Correlation	,305	1	,333	,351	,385*	,498**	,284	,464**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,101		,072	,057	,036	,005	,128	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.3	Pearson Correlation	,319	,333	1	,409*	,678**	,342	,503**	,261	,743**
	Sig. (2-tailed)	,086	,072		,025	,000	,065	,005	,163	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.4	Pearson Correlation	,539**	,351	,409*	1	,210	,236	,349	,303	,641**
	Sig. (2-tailed)	,002	,057	,025		,265	,209	,059	,104	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.5	Pearson Correlation	,135	,385*	,678**	,210	1	,377*	,465**	,213	,661**
	Sig. (2-tailed)	,478	,036	,000	,265		,040	,010	,258	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.6	Pearson Correlation	,318	,498**	,342	,236	,377*	1	,104	,277	,592**
	Sig. (2-tailed)	,087	,005	,065	,209	,040		,583	,139	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.7	Pearson Correlation	,269	,284	,503**	,349	,465**	,104	1	,403*	,680**
	Sig. (2-tailed)	,151	,128	,005	,059	,010	,583		,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kom.8	Pearson Correlation	,474**	,464**	,261	,303	,213	,277	,403*	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,008	,010	,163	,104	,258	,139	,027		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komunikasi	Pearson Correlation	,625**	,662**	,743**	,641**	,661**	,592**	,680**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* - Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* - Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

## D. Variabel Kinerja Karyawan

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	4	4	5	3	4	4	2	28
2	1	2	3	4	3	3	3	2	21
3	3	5	5	4	4	4	5	2	32
4	3	4	5	4	3	3	4	2	28
5	2	3	5	4	3	3	4	3	27
6	3	4	3	5	4	4	5	3	31
7	4	2	2	2	4	4	2	3	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	3	4	3	4	3	4	4	29
10	4	3	4	3	3	4	4	4	29
11	3	3	5	4	4	4	4	3	30
12	3	4	4	4	4	1	3	3	26
13	2	3	4	3	4	2	1	3	22
14	4	4	4	3	5	2	3	2	27
15	5	4	4	4	4	2	4	3	30
16	4	4	4	4	4	3	3	4	30
17	2	4	4	4	4	4	5	4	31
18	4	5	4	5	4	4	4	4	34
19	5	4	4	4	4	3	3	5	32
20	5	4	4	2	4	3	4	3	29
21	4	4	4	3	2	3	4	3	27
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	5	5	5	5	5	4	4	37
24	3	4	3	3	3	3	3	4	26
25	4	3	4	4	3	3	2	4	27
26	5	4	4	4	4	2	4	3	30
27	5	5	4	4	4	5	5	4	36
28	2	3	4	4	4	4	4	4	29
29	5	5	5	4	4	5	5	5	38
30	5	5	5	5	5	4	5	5	39
Jumlah	109	116	123	116	115	103	114	104	900

## Correlations

Correlations

		Kin.1	Kin.2	Kin.3	Kin.4	Kin.5	Kin.6	Kin.7	Kin.8	Kinerja
Kin.1	Pearson Correlation	1	,503**	,171	-,053	,390*	,141	,233	,512**	,598**
	Sig. (2-tailed)		,005	,365	,780	,033	,458	,216	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.2	Pearson Correlation	,503**	1	,529**	,512**	,421*	,348	,611**	,336	,814**
	Sig. (2-tailed)	,005		,003	,004	,021	,060	,000	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.3	Pearson Correlation	,171	,529**	1	,437*	,243	,226	,467**	,186	,590**
	Sig. (2-tailed)	,365	,003		,016	,197	,229	,009	,325	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.4	Pearson Correlation	-,053	,512**	,437*	1	,261	,365*	,473**	,219	,585**
	Sig. (2-tailed)	,780	,004	,016		,164	,047	,008	,246	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.5	Pearson Correlation	,390*	,421*	,243	,261	1	,204	,198	,333	,559**
	Sig. (2-tailed)	,033	,021	,197	,164		,279	,294	,072	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.6	Pearson Correlation	,141	,348	,226	,365*	,204	1	,571**	,436*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,458	,060	,229	,047	,279		,001	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.7	Pearson Correlation	,233	,611**	,467**	,473**	,198	,571**	1	,214	,733**
	Sig. (2-tailed)	,216	,000	,009	,008	,294	,001		,256	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kin.8	Pearson Correlation	,512**	,336	,186	,219	,333	,436*	,214	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,004	,069	,325	,246	,072	,016	,256		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,598**	,814**	,590**	,585**	,559**	,652**	,733**	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* - Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* - Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	8



## Lampiran 3

## Data Penelitian

## A. Variabel Beban Kerja

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	5	5	5	4	5	37
2	4	5	4	3	4	4	4	3	31
3	3	3	4	4	5	3	4	4	30
4	4	5	4	2	4	5	5	4	33
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	4	5	5	5	5	5	5	4	38
7	4	3	5	4	4	5	5	4	34
8	3	5	5	4	4	4	5	4	34
9	4	4	5	4	5	4	5	5	36
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37
11	5	5	5	4	5	4	4	5	37
12	5	3	3	4	4	4	4	4	31
13	3	4	3	3	4	5	4	3	29
14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
15	5	5	5	5	5	4	4	4	37
16	5	3	4	5	4	4	5	4	34
17	5	5	5	5	4	4	4	5	37
18	4	4	3	4	4	3	5	5	32
19	5	4	5	5	5	4	4	4	36
20	5	4	4	3	4	4	4	3	31
21	4	3	3	3	3	4	3	3	26
22	4	5	5	5	5	4	5	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	4	5	5	4	5	4	5	37
25	4	3	3	4	3	4	4	5	30
26	5	4	4	5	4	5	5	5	37
27	5	4	4	5	5	5	4	4	36
28	5	4	4	5	4	3	4	5	34
29	5	3	3	4	4	4	4	4	31
30	3	4	4	4	3	4	4	4	30
31	3	3	4	4	4	3	3	3	27
32	5	5	4	4	5	4	4	5	36
33	5	4	4	5	4	5	4	5	36
34	5	3	3	3	3	3	3	3	26
35	5	3	3	3	2	3	3	3	25
36	5	5	3	4	3	5	5	4	34
37	5	4	4	3	3	4	4	4	31
38	4	4	4	4	5	4	4	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	4	4	5	4	4	3	4	33
42	5	4	4	4	4	5	4	5	35
43	5	3	3	4	3	3	2	3	26
44	5	3	3	3	2	2	3	3	24

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
45	5	4	5	5	5	4	4	5	37
46	5	4	3	5	3	3	5	4	32
Jumlah	206	183	185	190	186	187	189	190	1516

## B. Variabel Motivasi Ekstrinsik

No. Responden	Pertanyaan									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	5	4	5	3	4	4	4	5	38
2	4	5	4	5	5	4	4	4	3	38
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31
4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	33
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
6	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
7	4	3	4	3	2	4	3	4	4	31
8	4	4	3	4	5	4	3	4	5	36
9	3	5	5	4	4	3	3	4	4	35
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
11	5	4	2	3	4	5	5	5	4	37
12	2	2	3	3	3	2	3	3	4	25
13	3	2	2	3	4	3	4	2	3	26
14	3	3	3	3	4	3	3	2	3	27
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
17	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
18	5	4	2	3	4	5	4	5	3	35
19	5	4	3	3	5	5	5	4	4	38
20	5	3	4	5	3	5	3	5	4	37
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
24	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
25	4	2	3	3	3	4	4	3	5	31
26	5	3	3	4	4	5	4	4	4	36
27	4	3	4	5	4	4	5	4	4	37
28	4	4	5	4	5	4	5	4	3	38
29	4	2	2	3	5	4	4	4	3	31
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
31	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
32	5	4	3	5	4	5	4	5	3	38
33	5	4	4	5	3	5	4	2	4	36
34	2	2	2	2	3	2	3	3	3	22
35	3	2	2	3	3	3	3	3	2	24
36	5	3	3	3	4	5	4	3	4	34
37	4	2	4	3	3	4	4	3	3	30
38	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	5	5	3	4	4	5	4	4	5	39
42	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
43	4	1	1	2	3	4	3	2	3	23
44	4	3	3	3	4	4	3	3	2	29
45	5	4	4	5	3	5	4	4	3	37
46	5	4	3	3	4	5	4	5	4	37
Jumlah	187	165	158	172	178	187	177	172	170	1566

## C. Variabel Komunikasi

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	3	5	3	4	5	33
2	4	4	4	5	5	5	3	3	33
3	4	2	4	4	2	2	3	3	24
4	4	5	4	4	3	4	4	3	31
5	4	5	4	5	5	5	5	5	38
6	5	5	4	5	5	4	5	4	37
7	3	3	4	3	4	4	4	4	29
8	4	3	3	4	4	3	4	4	29
9	4	4	5	3	2	4	2	5	29
10	4	3	3	4	4	3	4	5	30
11	4	4	3	4	5	4	4	5	33
12	3	3	4	3	3	2	3	3	24
13	3	3	2	4	3	2	2	4	23
14	2	4	3	2	2	2	3	5	23
15	4	3	5	4	4	4	5	4	33
16	3	3	4	4	4	4	5	4	31
17	4	3	4	5	4	4	4	5	33
18	2	3	4	3	3	2	3	2	22
19	3	4	5	4	3	3	4	5	31
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	3	3	3	3	3	4	4	4	27
22	5	4	4	4	5	5	5	4	36
23	4	3	4	4	4	3	3	3	28
24	4	4	4	4	4	5	5	5	35
25	2	1	3	3	2	3	3	2	19
26	4	3	4	5	5	2	3	3	29
27	4	2	5	4	4	4	4	3	30
28	4	3	5	5	4	3	3	4	31
29	5	4	4	4	4	5	4	4	34
30	3	3	4	3	3	2	2	2	22
31	4	3	4	3	3	3	3	3	26
32	4	3	5	4	3	5	5	4	33
33	5	4	3	4	3	4	4	4	31
34	2	2	2	2	2	5	5	5	25
35	1	1	1	2	1	5	5	4	20
36	2	4	4	3	3	3	3	3	25
37	3	2	4	5	4	3	2	2	25
38	3	4	4	4	3	4	4	4	30
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31
40	4	4	4	4	3	3	4	4	30
41	4	3	3	4	4	3	3	2	26
42	4	4	5	4	3	4	3	3	30
43	1	2	2	2	2	3	1	1	14
44	3	1	3	4	2	2	3	1	19
45	4	2	3	4	5	4	4	3	29
46	3	3	2	3	2	3	2	4	22
Jumlah	162	149	170	172	159	162	166	167	1307

## D. Variabel Kinerja Karyawan

No. Responden	Pertanyaan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	34
2	5	5	5	5	3	3	4	3	33
3	4	3	4	4	4	3	2	2	26
4	4	5	5	5	3	4	3	4	33
5	4	5	5	5	4	4	5	3	35
6	4	4	5	4	4	5	4	5	35
7	4	4	3	5	4	4	2	4	30
8	3	3	3	4	3	4	5	3	28
9	5	4	3	4	5	4	3	4	32
10	4	4	3	3	4	4	4	4	30
11	5	4	2	3	4	4	5	4	31
12	4	4	3	3	4	3	3	2	26
13	2	2	2	3	2	3	4	3	21
14	3	3	4	3	1	1	2	1	18
15	4	4	3	3	4	4	5	4	31
16	5	5	3	3	4	4	4	3	31
17	4	5	4	5	5	4	4	4	35
18	5	4	2	3	4	5	4	4	31
19	5	4	2	3	4	4	4	3	29
20	5	5	2	3	4	4	5	4	32
21	3	3	3	3	3	3	3	2	23
22	5	5	5	4	5	5	4	4	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	5	4	5	4	5	5	37
25	3	3	3	3	3	4	4	3	26
26	4	4	4	4	4	3	3	2	28
27	4	4	3	4	4	5	5	3	32
28	5	4	2	3	4	4	4	3	29
29	3	4	2	3	4	5	4	3	28
30	4	3	4	3	3	3	3	3	26
31	3	3	3	3	4	3	4	3	26
32	4	5	4	3	5	4	4	2	31
33	5	4	4	3	2	4	4	4	30
34	2	2	3	2	2	3	3	2	19
35	2	2	3	3	3	3	3	2	21
36	4	4	4	3	3	2	3	3	26
37	4	4	3	3	4	4	3	3	28
38	4	3	4	4	3	3	4	3	28
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	3	3	5	4	4	3	30
42	5	4	4	3	4	5	4	3	32
43	2	3	2	2	3	3	3	1	19
44	4	4	3	3	5	4	4	3	30
45	5	4	3	3	4	4	5	4	32
46	3	2	4	3	2	3	3	4	24
Jumlah	181	176	157	160	171	172	174	148	1339

## Lampiran 4

## Hasil Perhitungan SPSS

**Nonparametric Correlations****Correlations**

			Beban kerja	Klnerja
Spearman's rho	Beban kerja	Correlation Coefficient	1,000	,655**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Klnerja	Correlation Coefficient	,655**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nonparametric Correlations****Correlations**

			Motivasi Ekstrinsik	Klnerja
Spearman's rho	Motivasi Ekstrinsik	Correlation Coefficient	1,000	,754**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Klnerja	Correlation Coefficient	,754**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nonparametric Correlations****Correlations**

			Komunikasi	Klnerja
Spearman's rho	Komunikasi	Correlation Coefficient	1,000	,758**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	46	46
	Klnerja	Correlation Coefficient	,758**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Beban kerja	Komunikasi	Motivasi Ekstrinsik	Klnerja
Spearman's rho	Beban kerja	Correlation Coefficient	1,000	,692**	,759**	,655**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	46	46	46	46
	Komunikasi	Correlation Coefficient	,692**	1,000	,739**	,758**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	46	46	46	46
	Motivasi Ekstrinsik	Correlation Coefficient	,759**	,739**	1,000	,754**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	46	46	46	46
	Klnerja	Correlation Coefficient	,655**	,758**	,754**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		N	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).